



**VOCIS**  
VOCATIONAL TRAINING  
OF THE INNER SELF

# Avviare un processo di Coaching tra pari



Erasmus+



Caritasverband  
für das Dekanat  
Borken e.V.



**caritas**  
L U X E M B O U R G



2016-2017

Linee guida

Coaching tra pari IO4



**VOCIS**  
VOCATIONAL TRAINING  
OF THE INNER SELF

## *Avviare un processo di Coaching tra pari (IO4 Peer Coaching)*

Ruth Baker

### Come utilizzare le linee guida

Queste linee guida fanno parte del materiale creato dalla partnership VOCIS e sono progettate per essere utilizzate da gruppi di pari (peer) o da coach che lavorano con gruppi di pari. Le linee guida forniscono informazioni ed esercizi per iniziare il processo. Perché non integrare il materiale in workshop che possono dimostrare il potenziale del Peer Coaching in un'ampia varietà di campi?

- 👁️ Se sei una persona che desidera beneficiare di un processo di Coaching tra pari:

Le linee guida forniscono le informazioni necessarie per avviare un processo di Peer Coaching efficace. Per trarre il massimo vantaggio dal processo, si raccomanda di sviluppare le proprie competenze di autoregolazione: compila il questionario online del kit di strumenti su [www.vocis.org](http://www.vocis.org) per avere una visione globale delle tue competenze di autoregolazione ed accedere a esercizi per svilupparle ulteriormente.

- 👁️ Se sei un/una coach o formatore/formatrice:

Ti invitiamo a dare un'occhiata ai vari materiali che si trovano sul nostro sito web per Coaching individuale e di altri tipi, in particolare le linee guida metodologiche e i casi studio.

*«Tra pari, in gruppo o meno, si può creare la consuetudine di far parte reciprocamente della soluzione dei problemi dell'altro, piuttosto che rimuginare insieme o commiserarsi l'un l'altro senza assumere nessun ruolo nel cambiamento necessario»*

*(Natalya Pestalozzi su [management.concepts.com](http://management.concepts.com), 2016)*

## Argomenti trattati

- Cos'è il Coaching tra pari
- Gli scopi
- L'approccio che sottende tutte le interazioni
- Tipologia dei moderatori e considerazioni
- Forme di Coaching tra pari
- Ruoli chiave e responsabilità
- Considerazioni sulla creazione di un gruppo di Coaching tra pari

## Cos'è il Coaching tra pari (Peer Coaching)

Il Coaching tra pari può essere definito come un processo attraverso il quale due o più colleghe/i lavorano insieme per riflettere sulle loro pratiche professionali; ampliare, perfezionare e costruire nuove competenze; condividere idee; apprendere l'uno dall'altro; condurre ricerche in aula; o risolvere i problemi sul posto di lavoro (Robbins, 1991).

Il Coaching tra pari di solito coinvolge un gruppo di professionisti con simili conoscenze, livello di capacità, status. Il Coaching tra pari è un processo riservato e non valutativo in cui gruppi di due o più persone si riuniscono per elaborare, riflettere e/o discutere argomenti rilevanti e particolari per obiettivi comuni.

## Gli scopi

Nell'ambito di VOCIS il Peer Coaching mira ad aumentare le competenze del proprio gruppo affinché possa affrontare meglio i vincoli professionali e raggiungere un più alto livello di autosufficienza nel lavoro. Il modello mira a permettere ai gruppi di lavoro e agli individui di prendere in considerazione azioni alternative alle pratiche in uso.

Più in particolare, il Coaching tra pari di Vocis mira a promuovere la competenza nelle funzioni di auto-regolazione, come:

- Definizione degli obiettivi
- Cura di sé
- Comprensione di se stessi
- Soluzione dei problemi

Al fine di stabilire un buon modello di lavoro per contribuire a raggiungere questo obiettivo, è raccomandato l'uso del kit di strumenti diagnostici VOCIS. È possibile accedere al kit sul sito Web VOCIS <http://vocis.org/methodology-tools/diagnostic-toolkit/>.

## L'approccio che sottende tutte le interazioni

Per tutte le sessioni di Coaching tra pari, è importante creare un ambiente riservato e non giudicante per favorire lo scambio. Pertanto, vi suggeriamo di pensare a un atteggiamento che possa incoraggiare le interazioni all'interno del gruppo. Ad esempio, l'approccio centrato sulla persona di Carl Rogers si basa sull'idea che, date appropriate condizioni, tutti gli individui possono acquisire un senso di sé più forte e più sano e che l'autostima includa le tre condizioni principali o "attive" in tutte le interazioni all'interno il gruppo:

- 🕒 **Congruenza** - essere completamente onesti con se stessi e con gli altri,
  - 🕒 **Considerazione positiva incondizionata** - non giudicare e valorizzare se stessi e gli altri,
  - 🕒 **Empatia** - sforzarsi di comprendere se stessi e gli altri.
- Alcuni consigli pratici su come mostrare empatia verso gli altri si possono trovare su: <https://www.mindtools.com/pages/article/EmpathyatWork.htm>.

In concreto, ciò può tradursi in azioni come le seguenti:

- 🕒 **Ascolto attivo** - presta attenzione, dimostra che stai ascoltando, fornisci feedback sulla conversazione, rinvia il tuo giudizio e assicurati di rispondere in modo appropriato alla conversazione. Maggiori informazioni possono essere trovare su: <https://www.skillsyouneed.com/ips/listening-skills.html>.
- 🕒 **Offrire supporto** - comunica verbalmente al gruppo che sei lì per sostenerli.
- 🕒 **Linguaggio positivo del corpo** - evita di incrociare le braccia perché può farti apparire chiuso, inserisciti di tanto in tanto nella conversazione per far sapere all'altra persona che stai ascoltando attentamente ecc.
- 🕒 **Fare domande a risposta aperta** - queste domande invitano l'individuo a dare maggiori informazioni e impediscono che la risposta sia solo affermativa o negativa. Ad esempio: "Parlami della tua giornata fino ad ora".
- 🕒 **Esprimere gentilezza e compartecipazione** - rassicura il gruppo sugli argomenti in discussione ed evita di esprimere giudizi. Sono disponibili alcuni consigli utili sulla compartecipazione sul posto di lavoro su: <http://www.chopra.com/articles/10-ways-to-bring-more-compassion-to-the-workplace#sm.0001t72o425dqd4vos10d639xpez>.

## Tipologia dei moderatori e considerazioni

Esistono diverse tipologie di gruppi di Coaching tra pari. Counselman (2004) suggerisce un gruppo senza leader in cui tutti i membri si assumono la responsabilità del lavoro di gruppo. Mentre altri, come Thomasgard (2003), suggeriscono che i gruppi scelgano relatori o co-moderatori a rotazione per eseguire le sessioni di gruppo. Ciò offre maggiori opportunità di esercitare le proprie capacità di

supervisione ed è un modo più strutturato ed equo per presentare i casi. Ancora una volta, spetta ai professionisti del gruppo determinare come vorrebbero che le sessioni di gruppo fossero strutturate; tuttavia alcuni elementi che potrebbero voler prendere in considerazione sono elencati nelle linee guida di WhyDev <http://www.whydev.org/wp-content/uploads/2015/05/WhyDev-Peer-Coaching-Guidelines.pdf>.

## Coach Standard

È importante quando si sceglie un coach valutare l'incontro tra il coach e il gruppo con cui si desidera che lavori.

- 🕒 Pensi che questa persona legherà con il gruppo?
- 🕒 Riesce a comprendere i bisogni del gruppo?
- 🕒 Ha sufficienti capacità ed esperienza per facilitare con successo lo scambio?

Un coach non assume il ruolo di chi sa di più del gruppo. I coach fungono da cassa di risonanza per il gruppo, ascoltando gli argomenti degli altri e incoraggiandoli a trovare le risposte ai propri problemi.

Alcuni suggerimenti sono:

- 🕒 Operatori di orientamento professionale
- 🕒 Counsellor
- 🕒 Coach del lavoro
- 🕒 Insegnanti e facilitatori

Benché un professionista sia sempre preferibile, vi sono situazioni in cui coach qualificati sono disponibili solo per un breve periodo di tempo, o non lo sono affatto, a seconda delle risorse. Quando i gruppi sono tenuti ad assegnare il ruolo di moderatore senza disporre di un coach o poco dopo l'introduzione al metodo da parte di un coach, possono essere seguite alcune linee guida. Il ruolo del moderatore può essere ricoperto a rotazione nel gruppo, così che la responsabilità non ricade sempre sulla stessa persona. È importante anche ricordare che il processo VOCIS può essere utilizzato senza l'aiuto di coach professionisti.

Un'utile guida da seguire sono i punti a cui abbiamo fatto riferimento in precedenza, in particolare per quanto riguarda gli atteggiamenti che sono alla base di tutte le interazioni positive. Per un moderatore in una sessione di Coaching tra pari, è importante ascoltare attivamente, trattenere giudizi e astenersi dal dare troppe opinioni personali.

Come moderatore, consenti al relatore e ai membri del gruppo di discutere i loro problemi e invitali a esplorare le questioni rivolgendo domande a risposta aperta. È importante ricordare che non ci si aspetta che tu conosca la risposta al problema, in qualità di moderatore, ma che guidi la conversazione libera e permetta al gruppo

di proporre le proprie soluzioni. Se come moderatore ritieni di avere qualcosa di utile da aggiungere, dovresti aspettare fino alla fine della sessione per assicurarti che il gruppo abbia il tempo di discutere tutte le proprie soluzioni e poi chiedere se desidera ascoltare ciò che hai da dire. Un documento utile da leggere per maggiori dettagli è disponibile su <http://www.whydev.org/wp-content/uploads/2015/05/WhyDev-Peer-Coaching-Guidelines.pdf>.

## Forme di Coaching tra pari

Le forme che può assumere il Coaching tra pari sono molte. Per alcuni il Coaching tra pari potrebbe concentrarsi su strategie didattiche, contenuti curricolari, persone specifiche, problemi particolari, come la salute mentale, o abilità didattiche, come tecniche di interrogatorio, o abilità di processo per generare un pensiero di ordine superiore. Queste attività possono coinvolgere due persone o un gruppo più ampio. Identificare una forma appropriata di Coaching tra pari dipende dall'obiettivo di ciascun gruppo e questo testo non mira a essere una guida per tale processo. La forma che descriviamo qui è specificamente pensata per facilitare gli obiettivi del progetto VOCIS, vale a dire la capacità delle persone di far fronte a vincoli professionali. La nostra forma molto semplice di Coaching tra pari è descritta di seguito in un processo graduale.

Coaching tra pari in Vocis, <i>step by step</i>	
STEP 1	Introduzione al problema che la persona desidera chiarire o su cui desidera un contributo dai suoi pari
STEP 2	Domande alla persona che ha esposto il problema o il caso
STEP 3	Coaching, formulazione di ipotesi, approfondimenti (senza arrivare a soluzioni)
STEP 4	Sviluppo di soluzioni
STEP 5	Lezioni apprese e valutazioni sul processo



Per aiutarli a inquadrare le difficoltà che desiderano proporre, i partecipanti viene chiesto di riflettere prima della sessione di coaching. Si raccomanda inoltre che ogni persona completi il nostro strumento diagnostico VOCIS e faccia riferimento alla difficoltà in relazione ad esso. Questo strumento consentirà ai coach di pianificare le loro sessioni e raggiungere i migliori risultati per i partecipanti. Lo strumento può essere trovato sul [sito web VOCIS](#).

## Ruoli e responsabilità chiave

Quando inizi la tua sessione di gruppo tra pari, è una buona idea concordare ruoli e responsabilità chiave sin dall'inizio. La ricerca sul tema dimostra che la chiarezza su ciò che ci si aspetta può evitare problemi dovuti alla mancanza di comprensione dei ruoli, delle priorità e dei mezzi preferiti di partecipazione o di feedback (Proctor & Inskipp, 2009). Abbiamo quindi fornito una definizione per i tre ruoli.

### Ruolo dei Membri del gruppo

- 🕒 Preparati alla sessione di Coaching tra pari riflettendo liberamente sul problema che vorresti discutere, prima di unirti al gruppo.
- 🕒 Rispetta il limite richiesto di 5-10 minuti per l'esposizione.
- 🕒 Sforzati di essere completamente onesto nell'esposizione.
- 🕒 Sii aperto ad accogliere feedback costruttivi.
- 🕒 Rispetta le regole concordate del gruppo.
- 🕒 Sii rispettoso nei confronti del moderatore e del relatore.
- 🕒 Fai attenzione a non sminuire l'argomento del relatore.
- 🕒 Adotta l'atteggiamento raccomandato da VOCIS in tutte le interazioni.
- 🕒 Sforzati di esercitare nuove abilità di auto-regolazione e di applicarle.

### Ruolo del Moderatore

- 🕒 Organizza tutti gli elementi per una sessione efficace di Peer Coaching. Gli aspetti da considerare includono:
  - prenotare una stanza adatta,
  - programmare un orario adatto per il gruppo di lavoro (mattina / pomeriggio),
  - assicurare che una sintesi delle attività previste sia stato inviato ai membri del gruppo per delineare ciò che ci si aspetta da loro.
  - Il giorno della sessione, il moderatore dovrebbe assicurarsi che la stanza sia allestita in modo confortevole, ad es. con le sedie disposte in modo circolare, con una temperatura gradevole.
  - Alla fine della prima sessione è utile ottenere un feedback del gruppo su questi elementi per la sessione successiva.





- Facilita le sessioni di gruppo.
- Crea un ambiente confortevole e confidenziale per il gruppo.
- Incoraggia e contieni ciascun membro nella propria esperienza all'interno del processo di gruppo.
- Crea un clima rassicurante in cui ogni membro è rispettato e rispettoso dei propri colleghi.
- Incoraggia attivamente una conversazione che si concentri sugli obiettivi VOCIS per un gruppo di pari.
- Integra consapevolmente gli esercizi VOCIS in ogni sessione.
- Gestisci efficacemente il tempo.

### Ruolo del Relatore

- Preparati alla sessione riflettendo liberamente sulla situazione prima di unirti al gruppo.
- Rispetta l'assegnazione richiesta di 5-10 minuti per l'esposizione.
- Sforzati di essere completamente onesto e aperto nell'esposizione.
- Sii aperto ad ascoltare feedback costruttivi.
- Rispetta gli accordi presi con il gruppo.
- Sii rispettoso nei confronti del moderatore e del gruppo.
- Adotta l'atteggiamento raccomandato da VOCIS in tutte le interazioni.
- Sforzati di esercitare nuove abilità autoregolative e di applicarle.

### Considerazioni sulla creazione di un gruppo di Coaching tra pari

Alcune delle considerazioni che seguono possono essere utili quando si crea un nuovo gruppo VOCIS di pari.

- Dove si riunirà il gruppo (in sede o fuori sede)? Alcuni gruppi potrebbero preferire lavorare fuori sede per discutere delle loro difficoltà in uno spazio nuovo. Altri potrebbero non avere problemi e trovare più conveniente che il gruppo si riunisca in sede. Il gruppo dovrebbe decidere cosa ritiene più appropriato in quanto entrambe le soluzioni sono possibili.
- Come dovrebbe essere allestita la stanza? La stanza dovrebbe essere silenziosa, invitante e sgombra di altre attività. I gruppi lavorano meglio quando le sedie sono disposte in cerchio: si ha un senso di uguaglianza e il flusso della comunicazione migliora (Gladding, 1994).
- Quante persone dovrebbero essere nel gruppo? Ricorda: con l'aumentare del numero di persone, aumentano anche le dinamiche di gruppo! La ricerca mostra che un "modello di gruppo riflessivo" funziona meglio con un gruppo di 4-7 persone.
- Quali materiali potrebbero essere necessari? Ad esempio: esercizi e interventi di autoregolazione, carta e penna, lavagna e pennarelli.



- È importante avere un programma preciso e chiarire con il gruppo lo scopo della sessione! Qual è lo scopo? E allo stesso modo: quale non è?
- Assicurati che tutti siano consapevoli dei propri ruoli e responsabilità durante la sessione, nonché della necessità di garantire la riservatezza delle informazioni.
- Raggiungete un accordo e assicurati che tutti si impegnino a rispettarlo.
- Imposta un orario per la sessione in un ambiente tranquillo e confortevole in cui le persone possano sentirsi a proprio agio ad aprirsi e condividere.
- Adotta una metodologia di facilitazione e consenti agli altri di assumere il ruolo di facilitatore man mano che sviluppano le proprie abilità. Esistono molti tipi diversi di metodologie di facilitazione, leggi questo utile articolo se desideri averne un'idea: <https://www.uspto.gov/web/offices/com/oqm-old/Facilitation.pdf>
- Prendi sempre nota e condividi le decisioni o le azioni concordate nella sessione.

## Spunti per il gruppo

Quando si avvia una situazione di Coaching tra pari, può essere utile stampare questa pagina specifica e portarla con sé, per avere un promemoria e trarne spunto se si ritiene che il gruppo si stia allontanando dall'attività prevista o stia affrontando un argomento difficile.

## Azioni pratiche

- 👁️ Ascolto attivo
- 👁️ Offrire supporto
- 👁️ Linguaggio positivo del corpo
- 👁️ Fare domande a risposta aperta
- 👁️ Esprimere gentilezza e compartecipazione

Coaching tra pari in Vocis, <i>step by step</i>	
STEP 1	Introduzione al problema che la persona desidera chiarire o su cui desidera un contributo dai suoi pari
STEP 2	Domande alla persona che ha esposto il problema o il caso
STEP 3	Coaching, formulazione di ipotesi, approfondimenti (senza arrivare a soluzioni)
STEP 4	Sviluppo di soluzioni
STEP 5	Lezioni apprese e valutazioni sul processo

La guida *step by step* sarà molto utile per ricordarsi del processo da seguire se si perde il filo e bisogna ri-orientare la conversazione.

Ricorda, il Coaching tra pari può assumere molte forme. Quindi cerca di non essere troppo restrittivo con il gruppo e di consentire una deviazione naturale dai passaggi sopra descritti senza preoccuparti troppo.

## Puoi trovare maggiori informazioni nei seguenti testi:

Counselman, E. & Weber, R. (2004): Organizing and maintaining Peer supervision groups. *Int J Psychotherapy*, 54(2): 125-43. Origine:

<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15103999>.

Gladding, S. T. (1994): *Effective group counseling*. ERIC, University of North Carolina.

Mind Tools: <https://www.mindtools.com/pages/article/EmpathyatWork.htm> (ultimo accesso 30/03/2017).

Office of Quality Management (2000), <https://www.uspto.gov/web/offices/com/oqm-old/Facilitation.pdf>.

Proctor, B. & Inskipp, F. (2009): Group supervision. In: Scaife, J. (Ed.): *Supervision in Clinical Practice: A Practitioner's Guide* (2<sup>nd</sup> ed.), pp. 137-163. London: Routledge.

Robbins, P. (1991): *How to Plan and Implement a Peer Coaching Program*. Association for Supervision and Curriculum Development.

Rogers, C. (1951): *Client-centered Therapy: Its Current Practice, Implications and Theory*. London: Constable.

The Chopra Centre: <http://www.chopra.com/articles/10-ways-to-bring-more-compassion-to-the-workplace#sm.0001t72o425dqd4vos10d639xpez> (ultimo accesso 30/03/2017).

Thomasgard, M. & Collins, V. (2003): A comprehensive review of cross-disciplinary, case-based Peer supervision model. *Families, Systems, and Health*, 21, 3, 305-318.

*Questo progetto è co-finanziato dal Programma Erasmus+ dell'Unione Europea. I contenuti del sito web VOCIS non riflettono le posizioni ufficiali dell'Unione Europea. La responsabilità delle informazioni contenute e delle opinioni espresse è unicamente degli autori.*

# VOCIS - Vocational Training of the Inner Self

## Come prepararti all'incontro di Coaching tra pari

### Il tuo obiettivo

**Dopo la sessione di Coaching tra pari, ritorni al tuo luogo di lavoro con un feedback, consigli e idee di azione scaturiti da un gruppo di colleghi riguardo una questione importante, opportunità, sfide o problemi che stai affrontando.**

### Prima dell'incontro iniziale rifletti sulla tua situazione generale

- 🕒 C'è qualcosa del tuo lavoro che ti tiene sveglia/o la notte?
- 🕒 Qual è il tuo problema di supervisione più grande? La tua più grande opportunità?
- 🕒 Come gestisci le diverse fasi del cambiamento? Ci sono problemi sul lavoro che possono suscitare la resistenza del tuo staff/dei tuoi colleghi?
- 🕒 Come affronti abitualmente i conflitti? Questo metodo si dimostra efficace nel tuo ambiente di lavoro?
- 🕒 Come spendi la maggior parte del tuo tempo al lavoro? Senti di stare utilizzando il tuo tempo in modo efficace?
- 🕒 Qual è il tuo stile decisionale preferito? Come rispondono generalmente i tuoi collaboratori / colleghi alle decisioni prese?
- 🕒 Come comunichi abitualmente le decisioni e le modifiche al tuo staff / ai colleghi? Questi ultimi come rispondono generalmente ai tuoi tentativi di comunicazione?
- 🕒 Ci sono aspetti della cultura del tuo posto di lavoro che ostacolano il tuo successo o il tuo benessere sul lavoro? Hai idee su cosa cambiare?
- 🕒 Quali sono i tuoi obiettivi a lungo raggio nel lavoro? Prevedi ostacoli specifici per raggiungerli?
- 🕒 Che cosa stai facendo ora che vorresti smettere di fare, o vorresti far fare ad altri?
- 🕒 Il tuo capo rende il tuo lavoro più facile o più difficile? Come gestisci il tuo rapporto con lui o lei?
- 🕒 Come giudichi le prestazioni di ciascuna delle persone che supervisioni? Quanto riesci a renderli responsabili?
- 🕒 Sei nuovo al ruolo di manager/coordinatore nella tua organizzazione? Senti che tu e gli altri avete concluso pienamente la transizione e che le aspettative reciproche sono chiare?

### Identifica il tuo argomento

**Prima di incontrare i tuoi pari, inizia a pensare all'argomento che vuoi presentare e agli elementi necessari per esporlo bene ai tuoi colleghi.**



**Per ottenere un confronto efficace, scegli un argomento adeguato all'esperienza dei tuoi colleghi. Potrebbe essere una buona idea scambiarsi i curricula vitae o una presentazione professionale in anticipo sulla prima riunione. Chiedi al tuo coach o al promotore del gruppo informazioni riguardo agli altri membri.**

**Descrivi il tuo problema**

👁️ Breve descrizione del tema di tuo interesse

.....  
.....

👁️ Informazioni utili per inquadrare il problema

.....  
.....

👁️ Quali altre persone sono coinvolte?

.....  
.....

👁️ Come hai provato finora ad affrontare la situazione?

.....  
.....

👁️ Elenca 3 domande o questioni specifiche che vorresti affrontare con colleghe e colleghi presenti all'incontro

.....  
.....  
.....

**Molto importante!**

Per esprimere appieno le loro potenzialità, le sessioni di Coaching tra pari dovrebbero essere strettamente riservate e qualsiasi condivisione di informazioni dovrebbe essere concordata esplicitamente tra i membri del gruppo.

Questo testo è principalmente una versione breve del materiale condiviso dal Dipartimento risorse umane dell'Università di Washington

<https://www.washington.edu/admin/hr/pod/docs/Coachingcircles.pdf>

*Questo progetto è co-finanziato dal Programma Erasmus+ dell'Unione Europea. I contenuti del sito web VOCIS non riflettono le posizioni ufficiali dell'Unione Europea. La responsabilità delle informazioni contenute e delle opinioni espresse è unicamente degli autori.*



Il tuo feedback a

## **VOCIS - Vocational Training of the Inner Self**

### **Materiali per il Peer Coaching (IO4)**

#### **Informazioni personali**

*Il tuo lavoro nel Coaching è:*

- la tua principale professione       parte della tua attività professionale

*Genere*

- Uomo                       Donna

*Età*

- <30       31-40       41-50       51-60       60<

*La tua formazione come Coach:*

- nessuna specifica professionale       formazione avanzata       diploma/qualifica


*Quali sono i principali clienti delle tue attività di Coaching?*

- Formatori    Insegnanti    Altri coach    Professionisti    Studenti  
 Disoccupati/inoccupati    Altri:.....

## *Feedback a VOCIS - Coaching tra pari*

*Data (giorno/mese/anno):*


*Paese: Italia*

-  1. Per favore, racconta sinteticamente l'esperienza fatta con il Coaching tra pari

.....  
 .....  
 .....  
 .....

-  2. Secondo te, quali sono i principali punti di forza?

A.....  
 B.....  
 C.....

-  3. Quali sono, al contrario, i principali punti di debolezza?

A.....  
 B.....  
 C.....


-  4. Come giudichi il livello di chiarezza e facilità degli strumenti?

*Molto alto      5      4      3      2      1      Molto basso*

*Commenti?*

.....  
 .....

-  5. A quale gruppo o gruppi appartengono i partecipanti alla tua attività di Coaching?

Formatori    Insegnanti    Altri coach    Professionisti    Studenti  
 Disoccupati/inoccupati    Altri:.....



6. Quale principale feedback positivo hai ricevuto dai partecipanti?

.....  
.....

7. Quale principale feedback negativo hai ricevuto dai partecipanti?

.....  
.....

8. Quali informazioni ti sono state più utili come coach?

.....  
.....

9. Di cos'altro avresti bisogno in aggiunta alle informazioni fornite?

.....  
.....

10. Hai suggerimenti per migliorare gli strumenti proposti, o commenti da offrire allo staff di Vocis?

.....  
.....

**Grazie mille dallo staff di Vocis per il tuo contributo!**

*I materiali per il Peer Coaching, per la formazione iniziale e avanzata saranno resi pubblici nei prossimi mesi. Saremo lieti di tenerti informato/a: iscriviti subito alla newsletter di [vocis.org](http://vocis.org)!*